

<<任职资格>>

图书基本信息

书名：<<任职资格>>

13位ISBN编号：9787807477419

10位ISBN编号：7807477415

出版时间：2009-11

出版时间：深圳出版发行集团，海天出版社

作者：魏志峰 等著

页数：191

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;任职资格&gt;&gt;

## 前言

我将这套书推荐给大家。

多年来，我一直在咨询行业工作，这是一份精彩并让我感到兴奋的工作。

编撰这套丛书，是我职业生涯的又一次磨炼。

作为国内第一套全面介绍中国顾问管理思想及咨询成果的丛书，我们期望能够充分体现原创性的特点——国内以往出版的此类丛书，多是西方某管理大师或某管理理论的追随品或复制品，属于自己的东西很少，而具原创性并做出系统阐述的书籍则更少。

本套丛书的出版，相信能够弥补中国管理咨询界的空白，其中所有新思想和方法论都是我们在长期管理咨询实践中总结出来的，并经过了许多企业持续不断的应用、实践和检验。

相信这些由我们中国顾问提出的管理思想一样能够闪烁出智慧的光芒。

同时，这套丛书还具有团队创作的特点。

书中许多思想和智慧的火花都是由我们这个顾问团队在无数次的交流与沟通中碰撞出来的，因而这是一个具有集体智慧的成果。

虽然每本书的表达方式因内容和作者的不同而有所差异，但其思想脉络和管理理念却是一致的。

这套丛书的价值究竟如何？

我怀着忐忑不安与期待之情，希望读者能给我们提出具有建设性的意见和要求。

作为一种尝试和探索，我相信本套丛书还有许多值得探讨和有待改进的地方，但我想，只要我们坚持科学的态度和孜孜以求的精神，就一定能创作出根植于中国企业的管理思想和咨询方法来。

回首多年的管理实践，我深感咨询行业是个知识的炼狱，更是人的炼狱。

我相信任何一个顾问都有和我同样的感受，那就是咨询经历的个案越多，接触的行业范围越广，反而会越深刻地觉察到自己知识的不足和个人力量的渺小，然而也正是这样的压力使我们总是以团队作战，永不停止地创新和学习。

## <<任职资格>>

### 内容概要

随着现代企业竞争的加剧，对人才的经营和员工能力的管理已显的越来越重要。

因此，如何寻找到合适的人，实现人岗的有效匹配？

如何建立顺畅的员工职业发展路径，激励并挽留住一些高层次人才？

如何构建有效的人才梯队，建立人才快速成长机制，缓解人才断档的困境？

如何将员工个人的优秀行为提炼成公司行为标准，实现员工职业化，引导员工做正确的事情并产生高绩效？

等等诸如此类的问题都需要人力资源管理者一一去解答。

《任职资格：体系设计与实施案例》将紧紧围绕上述这些问题，以真实的咨询案例为主线，使读者能够切身体会到任职资格体系构建的步骤和方法，并通过实际例子引导读者熟悉任职资格体系的认证方法和应用领域。

## <<任职资格>>

### 作者简介

魏志峰，买战型管理专家、现任华盈恒信管理顾问机构咨询总监，拥有多年国际、国内咨询行业经验。长期从事企业发展战略、组织变革、战略性人力资源、任职资格管理等领域的研究和咨询。服务客户包括：平安集团、人保财险、深圳燃气集团、苏宁电器、华农温氏集团、新加坡肯发精密、劲嘉彩印、深圳神彩中心、新疆电力、好孩子集团、富安娜、广州房建、满堂红集团等近100家企业。

许伟波，资深战略规划与人力资源管理专家，高级咨询顾问。拥有多年的企业管理咨询服务经验，长期从事战略规划、集团管控与组织优化、人力资源管理、流程再造的研究与和咨询。

曾为中国人保、苏宁电器、富安娜家居、深圳燃气、高新物业、兆能电子、斯兰集团、天维尔通信等50余家上市公司和大中型企业集团提供管理咨询服务。

冉斌，国内杰出的买战型人力资源管理大师。拥有多年国际国内咨询行业经验，长期从事发展战略及人力资源咨询工作，是国内人力资源管理方法与理论的最早实践者中山大学、美联大学、北弗吉尼亚大学等多所高校的客座教授：现任华盈恒信咨询机构总经理冉斌老师曾出版过《战略规划三部曲》、《人力资源管理体系设计全程辅导》、《企业流程优化与再造实例解读》、《三个和尚有水喝：高绩效管理五步法》、《薪酬设计六步法》等近五十部专著，冉斌老师曾为众多著名企业提供过战略及人力资源咨询服务，包括中国移动、徐工集团、仙琚制药、新农化工、中国联通、滦河集团、金龙客车、广州友谊、海悦集团、好利来集团、中山精密、万冢乐燃具、创信国际、西洋集团、三九九恒等等

## &lt;&lt;任职资格&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 任职资格管理概述第1节 企业的职业化难题一、雅尔乐的“烦恼”二、企业的职业化难题三、任职资格体系帮助企业解决职业化难题第2节 任职资格管理基本概念一、职业化二、任职资格管理第3节 任职资格体系与其他相关概念的区别与联系一、任职资格体系VS国家职业资格证书二、任职资格体系VS能力素质模型三、任职资格体系VS职位说明书四、任职资格体系VS绩效管理体系第二章 任职资格管理的作用第1节 通过任职资格打通员工发展通道第2节 建立以任职资格为核心的人力资源管理平台第3节 运用任职资格培育企业核心竞争力1第三章 任职资格管理系统第1节 任职资格管理的基本思路一、绩效的产生二、任职资格管理的动态过程第2节 任职资格体系构建过程一、任职资格体系建设过程二、任职资格体系建设是一个长期的过程第四章 任职资格标准开发第1节 建立职业发展通道一、建立职业发展通道的流程二、职位分析三、职族、职类划分四、职层划分五、建立职业发展通道第2节 任职资格标准开发原则与流程一、任职资格标准的架构二、任职资格标准开发基本原则三、任职资格标准开发“五步法”第3节 资格标准的开发一、资格标准的基本结构二、资格标准的开发第4节 素质标准的开发一、素质标准的开发方法二、素质评估模型三、素质标准的开发第5节 工作标准的开发一、工作标准的基本结构二、工作标准的开发第五章 任职资格评价系统第1节 任职资格评价体系的重要意义第2节 任职资格评价的方法一、对资格标准内容的评价方法二、对素质标准内容的评价方法三、对工作标准内容的评价方法第3节 任职资格评价组织一、任职资格认证评价组织二、任职资格认证评估人员第4节 任职资格评价过程第5节 任职资格评价结果分析第6节 A公司任职资格体系评价案例一、认证准备阶段二、证据收集阶段三、认证阶段四、认证反馈阶段五、改进提升阶段第六章 任职资格管理和应用第1节 应用于培训管理一、企业培训现状分析二、挖掘培训需求三、分析员工培训需求，制定培训课程规划四、制定培训讲师体系五、建立培训效果评估体系第2节 应用于建立员工职业发展通路一、职业生涯规划定义二、员工职业生涯规划体系建设第3节 应用于构建有效的人才梯队一、人才库的构建二、人才的区分机制三、人才培养机制四、人才激励机制五、人才选拔机制第4节 应用于薪酬激励一、基于岗位和能力的薪酬设计二、基于能力的薪酬设计三、将岗位工资、绩效工资与能力工资分开并建立薪酬宽带四、建立薪酬宽带并与任职资格等级相对应后记

## 章节摘录

2.失败的“成功复制” 事物的发展在积累中螺旋式上升，而企业同样是在日常的点点滴滴的积累中不断获得前进与发展的，企业在自身发展过程中摸索出来的成功经验或失败的教训成为最宝贵的财富。

然而，企业却经常忽视了对这些经验或教训进行系统化的总结，造成企业经验严重浪费，每一项工作都需要重新开始，工作效率低下。

模板化是企业将经验与教训进行成功复制的有效手段，但模板化的前提是企业建立了职业化的工作标准与行为标准，这恰恰是多数企业所不具备的。

3.绩效考核“鸡肋” 自从上世纪90年代初绩效考核被引入国内后，绩效考核的思想与方法也逐渐地被国内众多的公司所学习和采用，也被越来越多的国内企业家所重视。

国内企业纷纷尝试推行绩效考核体系，并取得一定的成效。

企业期望通过绩效考核体系，建立绩效考核标准，引导企业员工通过自身的努力来达到公司所期望的、更高的绩效水平，达到组织绩效与个人绩效的共同提升。

绩效考核的精髓是通过衡量、评估最终的产出来决定被考核人的工作成效，是一种完全以结果为导向的评价模式，而这恰恰是绩效考核体系经常为人所垢病的先天性不足。

这种以成果论英雄的评价方式，极易容易导致员工二形成急功近利的心态，以及为达成绩效目标而不择手段的工作作风，从而形成对组织的极大伤害，影响企业的可持续发展。

缺少对员工工作过程的关注，员工的工作行为与工作过程的正确评价也就无从谈起。

而仅关注绩效考核的结果评价，忽视对职业化过程的评价，其最终的结果是，企业在推行绩效考核体系多年后，发现除了给企业带来对考核结果的无休止争吵之外，绩效考核体系对提升员工职业化水平的作用几乎为零。

<<任职资格>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>